

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini industri penerbit dan percetakan mengalami pertumbuhan yang sangat cepat, terbukti dengan menjamurnya usaha serupa di kota Surakarta, di tengah persaingan yang begitu tinggi dan beban kerja yang semakin berat perusahaan akan melakukan berbagai efisiensi dan penghematan agar dapat terus bersaing dalam persaingan, dampaknya upah tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, berbagai macam tunjangan akan terpengkas dan kurang diperhatikan, hal ini tentu akan menimbulkan dampak stres dan tekanan psikologis bagi karyawan karena tidak sesuai dengan harapan dan keinginan mereka.

Karyawan merupakan aset penting perusahaan yang seringkali diabaikan, padahal keduanya memiliki hubungan simbiosis mutualisme dan saling membutuhkan. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Ratnawati dan Manurung, 2012).

CV. U.la.ma Paper, CV. Cipta Pustaka, dan UD. Realitas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan kertas, penerbitan dan percetakan. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003 ini juga mengalami permasalahan mengenai tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawannya. Terbukti melalui pengalaman peneliti yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut, setiap tahun terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan ini. Penelitian yang dikembangkan oleh Porter (dalam Sopiah, 2008) dalam *Disperancy Theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Kepuasan kerja seseorang ditentukan bersama-sama atas dasar karakteristik situasi kerja dan karakteristik pekerja. Misalnya, persepsi seseorang tentang “*apa uang seharusnya ada*” dalam suatu pekerjaan akan ditentukan oleh karakteristik pekerja dan variabel situasi, sedangkan persepsi tentang “*apa yang ada sekarang*” dalam suatu pekerjaan akan banyak ditentukan oleh kondisi kerja aktual. Determinan-determinan kepuasan kerja menurut Teori Disperancy adalah: a) Kompensasi; b) Pengawasan; c) Pekerjaan itu sendiri; d) Teman-teman kerja; e) Jaminan kerja; f) Kesempatan berprestasi (Imanda, dkk, 2011).

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut

tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001). Disebutkan juga dalam Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan social, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala hal. Kondisi biaya hidup yang semakin tinggi untuk di penuhi, meningkatnya taraf hidup layak dalam lingkungan sosial karyawan juga dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sudah banyak dilakukan. Penelitian Manurung (2012) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dan rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingginya intensi *turnover* begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Nasution (2009), Caesary (2010). Dalam berbagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar (Manurung dan Ratnawati, 2012)

Berdasarkan landasan tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *INTENSI TURNOVER*** (Studi Empiris di “CV. U.LA.MA PAPER, CV. CIPTA PUSTAKA dan UD. REALITAS di SURAKARTA”).

Pemilihan obyek penelitian didasarkan survey awal yang mendapati bahwa perusahaan tersebut mempunyai tingkat *turnover* yang cukup tinggi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *intensi turnover* di CV. U.la.ma Paper, CV. Cipta Pustaka, dan UD. Realitas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intensi turnover* di CV. U.la.ma Paper, CV. Cipta Pustaka, dan UD. Realitas?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intensi turnover* di CV. U.la.ma Paper, CV. Cipta Pustaka, dan UD. Realitas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi turnover Ulama Paper Group Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada Ulama Paper Group Surakarta.
3. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada Ulama Paper Group Surakarta

D. Mafaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap intensi turnover pada Ulama Paper Group Surakarta.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepuasan kerja terhadap intensi Ulama Paper Group Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada Ulama Paper Group Surakarta.
4. Hasil penelitian ini diharpkan dapat digunakan sebagai dasar bagi perusahaan dalam upaya menurunkan intensi turnover karyawan melalui penurunan stres kerja dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian yang akan datang dibidang yang sama.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi; stres kerja, kepuasan kerja, intensi turnover, kerangka teoritis, tinjauan penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan dan saran-saran yang dapat menjadi masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.